

Eckpunktepapier

zur Einführung eines Mandat-Ruhezustands
für Vorstandsmitglieder während
Mutterschutz/Elternzeit/Krankheit/Pflege

#stayonboard

1. Ausgangslage

Delia Lachance war Vorstandsmitglied und Chief Creative Officer des börsennotierten E-Commerce-Unternehmens Westwing. Anfang März 2020 hat sie ihren Mutterschutz und eine sechsmonatige Elternzeit begonnen. Lachance musste deswegen ihr Amt als Vorstandsmitglied niederlegen. In einer Meldung, die auch auf der Seite des Unternehmens zu lesen ist, heißt es: „Die rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland sehen für Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften aktuell nicht die Möglichkeit vor, Mutterschutz sowie Elternzeit in Anspruch zu nehmen.“ Lachance sei deswegen „wie rechtlich erforderlich von ihrem Amt als Vorstandsmitglied zurückgetreten“.

2. Problem

Längerfristige Abwesenheit (z.B. Mutterschutz, Elternzeit, längerfristige Krankheit, Pflege von Angehörigen) zwingt Vorstandsmitglieder faktisch zu einer Mandatsniederlegung. Wird das Mandat nicht beendet, bestehen die Organpflichten auch während der Abwesenheit fort, und es drohen erhebliche Haftungsrisiken, insbesondere weil Überwachungsaufgaben nicht ordnungsgemäß wahrgenommen werden können.

Dieses Problem beschränkt sich nicht auf die (wenigen) weiblichen Vorstandsmitglieder. Auch männliche Vorstandsmitglieder sind davon betroffen, denn auch sie können keine Elternzeit oder Pflegezeit in Anspruch nehmen, um sich um ihre Kinder zu kümmern oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen. Fortbestehende Verantwortlichkeit und Haftung bestehen darüber hinaus auch bei der Erkrankung von Vorstandsmitgliedern. Bei einer länger andauernden, etwa pandemiebedingten Erkrankung, bleibt auch hier nur die Beendigung des Amts.

3. Vorschlag

Es wird eine Gesetzesänderung angestrebt, die Vorstandsmitgliedern und vergleichbaren Leitungsorganen anderer Rechtsformen die Möglichkeit einräumt, ihr Mandat und sämtliche damit einhergehenden Rechte und Pflichten aus dem Gesetz und einem etwaigen Dienstvertrag für einen zeitlich begrenzten Zeitraum von bis zu sechs Monaten ruhen zu lassen. Gleichzeitig soll den berechtigten Interessen des betroffenen Unternehmens dadurch Rechnung getragen werden, dass das Ruhen nicht zur Unzeit verlangt werden darf oder soweit sonstige gewichtige Gründe des Unternehmenswohls dagegensprechen. Ferner soll der Aufsichtsrat nach den bestehenden gesetzlichen Regelungen entscheiden, ob für die Dauer des Ruhens (i) ein weiteres Vorstandsmitglied bestellt wird, (ii) die übrigen Vorstandsmitglieder vorübergehend die Aufgaben des Vorstandsmitglieds, dessen Mandat ruht, übernehmen oder (iii) ein Aufsichtsratsmitglied als Stellvertreter des Vorstandsmitglieds bestellt wird, dessen Mandat ruht.

Die Kernelemente unseres Vorschlags sind (zu den juristischen Details des Regelungsvorschlags siehe unter 4.1.1):

- Haftungsvermeidung während des Ruhens
- Automatisches Wiederaufleben des Mandats nach Ende des Ruhens
- Umsetzung durch minimalinvasiven Eingriff in geltende Gesetze
- Keine Schaffung von Arbeitnehmerrechten für Organmitglieder (keine Vergütungfortzahlung, kein Elterngeld, kein Kündigungsschutz)
- Berücksichtigung der Interessen von Unternehmen durch Ausnahmetatbestände und eine angemessene Ankündigungsfrist
- Berücksichtigung der Interessen von Gläubigern und Öffentlichkeit durch Transparenz im Handelsregister

4. Derzeitige Rechtslage

4.1. Gesellschaftsrecht

4.1.1. Ausgangslage

Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften haben nach derzeitiger Rechtslage keine Möglichkeit, ihr Mandat bei längerfristiger Abwesenheit (wie z.B. im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes oder der Erkrankung von Angehörigen) vorübergehend ruhen zu lassen. Die aktienrechtliche Pflicht zur sorgfältigen Leitung des Unternehmens besteht auch während einer möglichen Abwesenheit. Es gibt keine Möglichkeit, Pflichten – sei es auch nur temporär – vollständig auf andere Vorstandsmitglieder oder gar Mitarbeiter zu delegieren.

Bei Pflichtverletzungen haften Vorstandsmitglieder gegenüber der Aktiengesellschaft zivilrechtlich auf Schadensersatz. In bestimmten Fällen drohen sogar strafrechtliche Konsequenzen, z.B. bei der Verletzung der Insolvenzantragspflicht.

Vorstandsmitglieder, die ihre Pflichten für einen bestimmten Zeitraum nicht erfüllen können oder wollen, müssen daher ihr Amt endgültig niederlegen, andernfalls besteht ein erhebliches Haftungsrisiko. Hilfskonstruktionen, wie z.B. eine vertraglich vereinbarte Neubestellung nach Beendigung des Ruhenlassens, sind für alle Beteiligten unbefriedigend. Sie führen zu Imageschäden und Rechtsunsicherheiten für die betroffenen Vorstandsratsmitglieder und Unternehmen sowie für Dritte wie z.B. Geschäfts- und Vertragspartner der betroffenen Unternehmen.

Vergleichbare Probleme bestehen bei anderen Rechtsformen, insbesondere der GmbH.

4.1.2. Lösungsvorschlag

Durch moderate Eingriffe in das Aktienrecht lässt sich eine Regelung schaffen, die einerseits Vorstandsmitgliedern das Recht einräumt, in begründeten Fällen ihr Mandat für einen begrenzten Zeitraum nach einer angemessenen Ankündigungsfrist ruhen zu lassen, ohne für in dieser Zeit begründete Schäden in Haftung genommen werden zu können, und die andererseits die berechtigten Interessen des betroffenen Unternehmens, Aktionären und Vertragspartnern angemessen berücksichtigt.

Für andere Rechtsformen, z.B. die GmbH, lassen sich unter Berücksichtigung rechtsformspezifischer Besonderheiten vergleichbare Regelungen schaffen.

Kernelemente des Regelungsvorschlags:

- **Recht auf Ruhenlassen des Mandats:** Durch eine Änderung von § 84 Aktiengesetz sollen Vorstandsmitglieder ein subjektives Recht erhalten, ihr Mandat in bestimmten Fällen vorübergehend ruhen zu lassen.
- **Gesetzlich festgelegte Gründe:** Das Recht auf Ruhenlassen des Mandats soll nur in gesetzlich festgelegten Fällen bestehen (z.B. längere Krankheit oder Umstände, die Arbeitnehmer*innen zu Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegezeit berechtigen würden).
- **Höchstdauer:** Das Ruhen soll eine gesetzlich festgelegte Höchstdauer (z.B. bis zu 6 Monate) nicht überschreiten dürfen und danach soll das Mandat automatisch wiederaufleben.
- **Ankündigungsfrist:** Die Vorstandsmitglieder sollen das Ruhenlassen innerhalb einer angemessenen Frist ankündigen müssen.
- **Berücksichtigung von berechtigten Unternehmensinteressen:** Durch Ausnahmetatbestände soll sichergestellt werden, dass das Ruhen nicht zur Unzeit verlangt werden darf oder wenn gewichtige Gründe des Unternehmenswohls dagegensprechen (z.B. bei Gesellschaften mit nur einem Vorstand, ohne dass Ersatz bereitsteht oder in Krisenzeiten).

- **Registerpublizität:** Die berechtigten Interessen der Öffentlichkeit sollen dadurch zu berücksichtigt werden, dass der Umstand (nicht aber der Grund) und Zeitraum des Ruhens im Handelsregister einzutragen sind.
- **Abberufungssperre:** Die Abberufung eines Vorstandsmitglieds, das einen Ruhezustand angekündigt hat oder sich im Ruhezustand befindet, soll ausgeschlossen sein, sofern kein verhaltensbedingter Grund für eine Abberufung aus wichtigem Grund besteht

Wichtigste Rechtsfolgen:

- Recht auf Pausieren des Mandats.
- Haftungsvermeidung während des Ruhens.
- Automatisches Wiederaufleben des Mandats nach Ende des Ruhens.
- Keine Arbeitnehmerrechte für Vorstandsmitglieder.

4.2. Arbeitsrecht

4.2.1. Ausgangslage

Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften können weder Mutterschutz noch Elternzeit in Anspruch nehmen, da die entsprechenden Gesetze nur auf Arbeitnehmer*innen Anwendung finden. Vorstandsmitglieder sind keine Arbeitnehmer*innen.

4.2.2. Probleme der derzeitigen Rechtslage

Vorstandsmitglieder unterliegen anders als Arbeitnehmer*innen keinerlei Weisungen zu Ort, Zeit und Inhalt ihrer Tätigkeit. Ein Vorstandsmitglied, welches Mutter oder Vater wird, hätte daher die Möglichkeit, die Geschäfte der Gesellschaft vom Krankenhaus bzw. von zu Hause aus zu führen. Das Vorstandsmitglied bleibt jedoch weiterhin in vollem Umfang verantwortlich und unterliegt weiterhin allen Haftungsrisiken, die die Organstellung mit sich bringt.

4.2.3. Keine Lösung aus dem Arbeitsrecht, aber eine Folgelösung im Anstellungsvertrag

Bisweilen wird in der öffentlichen Diskussion gefordert, die Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit auf Vorstandsmitglieder auszudehnen. Aus unserer Sicht ist dies keine Lösung.

Anwendbar sind das MuSchG und das BEEG auf Arbeitnehmer*innen sowie – im Falle des MuSchG – seit 1. Januar 2018 auch auf Fremdgeschäftsführerinnen einer GmbH ohne Sperrminorität. Eine Ausweitung des Anwendungsbereiches der arbeitsrechtlichen Schutzgesetze auf Vorstandsmitglieder wäre systemwidrig angesichts der unterschiedlichen Rollen von Arbeitnehmer*innen einerseits und Vorstandsmitgliedern andererseits. Die Ausweitung würde zu Konsequenzen führen, die weit über das hiesige Anliegen hinausgingen (Beispiele: Dauer der Elternzeit von bis zu drei Jahren pro Kind, Kündigungsschutz, finanzielle Absicherung durch das Unternehmen und/oder die Krankenkasse während Schwangerschaft und der Mutterschutzfristen). Es wird daher der oben dargestellte gesellschaftsrechtliche Ansatz verfolgt.

Wenn ein Vorstandsmitglied den vorgeschlagenen gesetzlichen Anspruch auf ein Ruhen des Mandats in Anspruch nimmt, stellt sich eine Reihe von Folgefragen, die aus unserer Sicht im Rahmen des Anstellungsvertrags, bzw. einer Zusatzvereinbarung anlässlich des ruhenden Mandats, geregelt werden sollten. Dazu gehörten u.a. die Frage, ob und in welcher Höhe einzelne Vergütungsbestandteile weiterhin gewährt werden sollen (Grundvergütung, Dienstwagen, Boni). Im Hinblick auf Long Term Incentive Plans (LTIP) oder Aktienoptionsprogramme ist beispielsweise zu regeln, wie sich das Ruhelassen auf Haltefristen/Vesting-Zeiträume/Bemessungsgrundlagen etc. auswirkt. Auch ist klarzustellen, ob während des Ruhens zeitanteilig weiterhin Urlaubsansprüche erworben werden sollen.

5. Vergleichbare Regelungen für Mitglieder von Leitungsorganen sonstiger Rechtsformen

Für Mitglieder von Leitungsorganen anderer Rechtsformen (z.B. GmbH-Geschäftsführer*innen) sollten unter Beachtung rechtsformspezifischer Besonderheiten vergleichbare Regelungen geschaffen werden.

6. Vergleichbare Regelungen für Aufsichtsorgane

Für Mitglieder von Aufsichtsorganen könnte eine vergleichbare Regelung geschaffen werden. Hier gilt es aber in Abgrenzung zu Vorstandsmitgliedern zu berücksichtigen, dass die zeitliche und operative Intensität des Aufsichtsmandats geringer ist und, dass in diesem Zusammenhang überdies weitere Gesichtspunkte wie beispielsweise Parität, bestehende Quotenregelungen sowie Ersatzmitgliederbestellung durch die Hauptversammlung bedacht werden müssen.

#stayonboard